

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Burnout merupakan permasalahan global dan bentuk stres berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi mempengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu secara negatif dan berdampak pada efektivitas organisasi sehingga dijadikan sebagai tantangan utama negara-negara barat dan negara-negara berkembang tentang kesehatan karyawan dan berfungsinya suatu organisasi.

Burnout didefinisikan sebagai sindrom yang diakibatkan dari stres yang berkelanjutan di tempat kerja yang belum berhasil dikelola oleh seseorang, ditandai dengan kelelahan energi, persepsi acuh tak acuh (*cynicism*) terkait pekerjaan maupun orang lain di dalam pekerjaan tersebut sehingga menurunkan motivasi dalam bekerja (WHO, 2019). Lebih lanjut, survei yang dilakukan oleh Deloitte (2015) pada 1.000 profesional di Amerika Serikat tentang penyebab dan dampak dari *burnout* menunjukkan bahwa 77% responden telah mengalami kelelahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga berdampak pada efektivitas kinerja organisasi karena tidak mampu menciptakan dan menawarkan suatu kondisi pekerjaan yang menyenangkan dan tidak mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawannya. Hasil temuan tersebut juga memberi batasan terjadinya *burnout* yaitu 91% responden memiliki stres atau frustrasi yang tak terkendali dan berdampak pada kualitas pekerjaan mereka, dan 83% responden mengatakan *burnout* dapat mempengaruhi kualitas hubungan sosial dengan orang

lain. Sejatinnya peran organisasi memberi dampak pada penurunan *burnout* karyawan, namun 70% responden mengatakan bahwa perusahaan tidak memberikan suatu program pencegahan untuk mengurangi *burnout* atau tidak adanya inisiatif dari perusahaan untuk memikirkan solusi untuk menurunkan *burnout*. Lebih lanjut, budaya kerja di dalam organisasi tidak secara signifikan menurunkan *burnout* karyawan seperti program liburan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menganggap itu hal yang tidak tepat karena yang mereka butuhkan adalah dukungan dan pengakuan dari pemimpinnya selama melaksanakan pekerjaannya. *Burnout* pada kalangan millennial juga berkembang pesat, 84 % responden mengatakan terjadinya *burnout* dan dampaknya adalah mereka dengan secara khusus meninggalkan pekerjaannya (Deloitte, 2015).

Survei yang dilakukan oleh Artal & Cabrera (2013) menjelaskan bahwa *burnout* di negara berkembang terjadi karena pengaruh pertumbuhan populasi, adanya migrasi dari daerah pedesaan ke perkotaan dengan tawaran pekerjaan yang lebih tinggi, adanya deregulasi kerja, keamanan kerja yang rendah dan penurunan atas hak-hak karyawan. Selain itu, *burnout* terjadi karena karyawan tidak terbiasa dengan strategi pengelolaan dan pencegahan stres di tempat kerja, dan banyak pekerja melakukan kegiatan yang mereka anggap suatu tuntutan dan membatasi sehingga membuat mereka stres. Sedangkan di negara Eropa dan Amerika Serikat, *burnout* dapat memprediksi terjadinya ketidaksesuaian kerja pada pekerja (*Job fit-person*), di Finlandia menunjukkan bahwa *burnout* dengan tingkat yang tinggi dapat meningkatkan rasio akan bahaya cacat pada pensiunan sebesar 3,8%, di samping itu risiko *burnout* dan ketidakpuasan kerja telah meningkat khususnya

pada profesi perawat. Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gallagher & Stoll (2018) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan emosional dan kesehatan mental yang buruk. Pekerja-pekerja yang terpengaruh pada *burnout* adalah kalangan profesional yang pekerjaannya melibatkan suatu tuntutan yang tinggi, cepat dan interaksi yang sering dengan orang-orang yang memiliki kebutuhan fisik dan emosional, seperti pegawai negeri, pegawai swasta, perawat, pengasuh dan guru. Khotimah (2010) melakukan survei pada Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dimana perawat yang mengalami *burnout* sekitar 50,9% hal ini dipengaruhi oleh stres kerja di mana mereka bekerja.

Hasil penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa *burnout* adalah permasalahan yang sering di hadapi dalam suatu perusahaan, Putra & Mulyadi (2010) menjelaskan bahwa *job demand* dan *burnout* mempengaruhi kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat *job demand* dan *burnout* maka kinerja karyawan semakin menurun, sedangkan motivasi kerja yang tinggi di miliki oleh karyawan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap penurunan *burnout* (Towale, Budi & Nurcholis, 2011). Lebih lanjut hasil penelitian oleh Asi (2013) yang meneliti tentang iklim organisasi terhadap *burnout* pada 106 perawat, di mana hasilnya yaitu salah satu yang membuat *burnout* rendah adalah terciptanya iklim organisasi yang baik, sebaliknya jika iklim organisasi tidak kondusif akan meningkatkan terjadinya *burnout*, ada tiga faktor yang menjadi sumber terjadinya *burnout* yaitu desain organisasi, kepemimpinan dan interaksi sosial serta dukungan. Sedangkan Artal & Cabrera (2013) menjelaskan bahwa faktor individu

dan faktor organisasi terlibat dalam munculnya *burnout*, karakteristik individu seperti kepribadian, nilai, tujuan, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan situasi pekerjaan dapat berinteraksi dengan risiko pekerjaan di lingkungan tempat karyawan bekerja dan ini dapat memberi dampak pada suatu tindakan karyawan. Penelitian lain juga mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap munculnya *burnout* (Higashiguci, Morikawa, Miura, Nishijo, Tabata, Ishizaki & Nakagawa, 1999).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout*, berdasarkan survei Higashiguci, Morikawa, Miura, Nishijo, Tabata, Ishizaki & Nakagawa (1999) di Jepang, survei tersebut menjelaskan beberapa hal yaitu 1) pengalaman kerja menjadi salah satu faktor munculnya *burnout* dimana karyawan dengan pengalaman kerja kurang dari 3 tahun memiliki peringkat pertama dengan *burnout* yang tinggi, berdasarkan pada kelompok umur bahwa pada kelompok 10-19 tahun memiliki peringkat kedua dengan *burnout* yang tinggi sedangkan untuk kelompok umur 20 tahun memiliki peringkat ketiga *burnout* yang tinggi, 2) jadwal kerja bahwa karyawan dengan jadwal kerja tiga shift memiliki tingkat *burnout* yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak bekerja secara *shift*, 3) tingkatan pekerjaan dimana semakin tinggi jabatan tersebut maka kecenderungan munculnya *burnout* lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat jabatan yang rendah, 4) tempat kerja dimana tempat kerja yang menuntut perhatian dan intensitas yang lebih terhadap suatu pekerjaan lebih cenderung memiliki *burnout* yang tinggi, sedangkan status perkawinan dan anak tidak memiliki kecenderungan terjadinya *burnout* karena yang sudah menikah maupun yang tidak menikah tidak

terpengaruh sama sekali. Maslach & Leiter (2001) menjelaskan bahwa sumber atau penyebab *burnout* adalah ketidaksesuaian antara orang dengan pekerjaannya sehingga terjadi kelebihan beban kerja, kurangnya kontrol kerja, sistem imbalan yang tidak memadai, perasaan diperlakukan tidak adil dan konflik nilai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumba (2016) pada organisasi non-pemerintahan di Zimbabwe menunjukkan bahwa penyebab terjadinya *burnout* adalah 1) bekerja terlalu keras dimana pekerjaan yang berlebihan dan mengerjakan suatu pekerjaan yang sulit dapat menghabiskan banyak energi tubuh yang berpengaruh pada *burnout* dan keputusan. 2) pemikiran irasional, ini kelanjutan dari karyawan bekerja terlalu keras, dimana karyawan bekerja terlalu keras dan mengambil tanggungjawab yang besar serta menambah jam kerja adalah cara untuk mendapatkan perhatian dari manajemen sehingga berpeluang untuk mendapatkan pengakuan, menjadi pembeda dari karyawan lainnya, pujian dan di promosikan ke tingkatan jabatan yang lebih tinggi, lebih lanjut bahwa dengan mendapatkan perhatian dari supervisor dan pihak manajemen dapat mempermudah karyawan untuk tidak diberhentikan dari pekerjaan, inilah bentuk pemikiran rasional yang terjadi. 3) kurangnya sumber daya organisasi, ketika karyawan melakukan suatu pekerjaan penyaluran bantuan sosial seperti menyalurkan makanan kepada masyarakat yang membutuhkan seperti penyaluran bahan makanan. Sementara di sisi lain, perusahaan tempat mereka bekerja kekurangan dana sehingga dengan terpaksa karyawan harus mengeluarkan uang pribadi untuk membantu. Hal ini memunculkan *burnout* karena harus memilih antara pekerjaan dengan kemanusiaan. 4) kurang istirahat, sementara karyawan

banyak bekerja dan mengambil tanggungjawab yang besar tanpa memiliki cukup waktu untuk beristirahat sementara perusahaan tidak menyediakan layanan untuk mengganti pekerjaan ke hari lain sehingga menghabiskan banyak energi yang dimiliki oleh karyawan. 5) harapan yang tidak realistis dimana karyawan yang bekerja terlalu keras, mengambil tanggungjawab yang tinggi sampai mereka tidak punya waktu untuk beristirahat dan menghabiskan energinya membuat karyawan memiliki harapan yang tidak realistis. Lebih lanjut, 6) Ada campur tangan dari para pihak pemerintah dan dihadapkan dengan regulasi yang banyak sehingga pekerjaan menjadi lebih sulit. 7) karyawan melaksanakan pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai pribadinya, penyebab-penyebab tersebut memunculkan kecenderungan *burnout* pada karyawan.

Maslach & Jackson (1986) dimana *burnout* dikonseptualisasikan ke dalam sindrom psikologis dimana terdapat tiga dimensi yaitu dimensi kelelahan emosional (perasaan menjadi terlalu emosional), dimensi depersonalisasi (reaksi negatif dan respon terhadap orang lain), dan dimensi kesuksesan pribadi (penurunan produktivitas di tempat kerja), dimensi kelelahan emosional adalah stres yang menjadi dasar dari ketiga dimensi tersebut, depersonalisasi muncul setelah terjadinya dimensi kelelahan emosional. Berbagai perasaan seperti rasa bersalah, kebosanan, ketidakberdayaan terhadap pekerjaan, orang lain dan kehidupan dapat diamati pada orang yang mengalami *burnout*, kondisi tersebut dapat menyebabkan berbagai gejala perilaku, kognitif dan motivasi yang bervariasi dari satu individu ke individu lainnya, salah satu alasan utama orang

yang memiliki gejala *burnout* adalah enggan untuk tidak melakukan suatu pekerjaan (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Burnout memiliki dampak negatif pada individu dan organisasi, secara individu ditandai dengan depresi dan penyakit secara fisik, ketidakhadiran, penurunan komitmen pada organisasi sedangkan pada organisasi ditandai dengan kinerjanya yang rendah dan meningkatnya *turnover*. Pada umumnya karyawan memulai suatu pekerjaan baru didasari dengan motivasi dan harapan yang tinggi serta menentukan target tertentu, jika harapan dan tujuan tersebut tidak tercapai maka dapat memunculkan *burnout*, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bozkurt, Demirhan & Bal (2016) bahwa dimensi *burnout* memberi dampak negatif terhadap penurunan tujuan dan harapan hidup karyawan.

Burnout juga terjadi di Indonesia yaitu di PT. CDM Semarang. Sesuai hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap 63 karyawan dengan menyebarkan kuesioner terbuka (*Google Form*) pada tanggal 23-28 Agustus 2019. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa terdapat 33 dari 63 orang yang mengalami *burnout*, jika dilihat dari dimensi *burnout* yaitu : pada dimensi kelelahan (fisik, mental dan emosional) terdapat 17 dari 33 orang (52%) yang mengalami kelelahan secara fisik, ditandai dengan rasa mengantuk saat bekerja, susah tidur, tidak bangun dengan teratur, pusing, insomnia sehingga berdampak pada keterlambatan saat pergi bekerja, selain itu, mayoritas karyawan merasa kurang mampu mengelola waktu. Selanjutnya kelelahan secara mental (kurang teliti dalam bekerja sehingga merasa diri tidak berharga dalam menjalankan tugas tanggungjawab, terutama berkaitan dengan pelayanan terhadap pelanggan) dan

kelelahan secara emosional (meningkatnya tingkat kebosanan yang tinggi dalam bekerja sehingga berdampak pada kesalahan dalam mengerjakan sesuatu).

Pada dimensi depersonalisasi terdapat 8 dari 33 orang (24%) yang memiliki sikap sinisme atau depersonalisasi, hal ini ditandai dengan dua hal yaitu a) Karyawan kurang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuannya, hal ini ditandai dengan ketidaksiapan menerima tanggungjawab yang lebih besar, kebingungan ketika menghadapi permasalahan, tidak mampu menyelesaikan permasalahan dengan pelanggan dan salah dalam pengambilan keputusan, hal ini berdampak pada kurang percaya diri berkomunikasi dengan orang lain di lingkungan kerja. Selanjutnya b) Adanya sikap ketidakjujuran karyawan dalam menjalankan pekerjaan, hal ini membuat rekan kerja cenderung menarik diri untuk bekerja sama dengan yang bersangkutan, lebih lanjut, usaha-usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan ketidakjujuran itu tidak berhasil.

Pada dimensi rendahnya pencapaian atas prestasi diri, terdapat 8 dari 33 orang (24%) dengan ditandai dengan beberapa hal yaitu a) Karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan, terutama yang berkaitan dengan sistem pengajian dan bonus yang diberikan oleh perusahaan, sehingga semangat kerja karyawan menurun baik secara individual maupun secara tim, dan b) Karyawan merasa kebingungan ketika diberikan tugas baru yang diberikan oleh perusahaan dan ketika ada perubahan jadwal, karyawan cenderung untuk menolak untuk mengerjakan bahkan tidak mau bekerja sama dengan rekan kerjanya.

Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaannya seperti beban kerja yang tinggi, stres kerja, kelelahan kerja sehingga mampu

bersaing dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja, di samping itu orang yang mampu menyelesaikan tingkat *burnout* adalah orang yang bahagia dan lebih peka terhadap peluang ditempat kerja, lebih ramah, membantu orang lain, lebih percaya diri dan optimis (Cropanzano & Wright, 2001). Lebih lanjut munculnya *burnout* di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan tuntutan perusahaan. Lingkungan kerja yang *positif* yang tidak tampak (psikologis) dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi semangat kerja yang tinggi dan menghambat perkembangan tingkat *burnout* pada karyawan, jika karyawan mempunyai persepsi lingkungan tersebut secara positif maka dapat memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai dan rasa berhasil pada diri karyawan (Sihotang, 2004)

Karyawan yang memiliki *burnout* dapat melepaskan diri dari peran kerja yang tidak memiliki aktivitas yang tidak memuaskan (Eastwood, Frischen, Fenske & Smilek, 2012) atau kondisi kerja yang tidak memungkinkan untuk menggunakan kemampuan individu secara keseluruhan (Harju & Hakanen, 2016). Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam pengembangan terkait dengan *burnout* (Fisher, 1987), maka mengubah karakteristik pekerjaan yang tidak menguntungkan dapat menjadi titik awal yang berharga. Wrzesniewski dan Dutton (2001) menjelaskan bahwa karyawan dapat mempromosikan kesejahteraan dirinya di tempat kerja dengan cara proaktif membentuk atau menyusun pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan, keterampilan dan motivasi individu. Perilaku proaktif ini disebut dengan *job crafting* yang mana mengacu pada aktivitas yang dilakukan karyawan untuk membentuk tugas, lingkungan atau pola pikirnya agar tercipta kondisi kerja

yang lebih berarti bagi dirinya sendiri, orang lain dan organisasi. Lebih lanjut, Lyons (2008) menjelaskan bahwa karakteristik dan dinamika dalam *job crafting* membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya (Dalam Chen, Yen & Tsai, 2014).

Beberapa penelitian terdahulu mendukung hal tersebut di atas antara lain penelitian yang dilakukan Berg, Dutton, & Wrzesniewski (2008) yang menunjukkan bahwa *job crafting* adalah menggambarkan cara karyawan untuk memanfaatkan peluang untuk menyesuaikan pekerjaan mereka dengan secara aktif untuk mengubah tugas dan interaksi dengan orang lain. *Job crafting* bisa diterapkan dalam tiga hal yang berbeda yaitu : 1) *job crafting* dapat mengubah batas-batas pekerjaan mereka dengan mengambil lebih banyak atau sedikit terkait tugas tersebut, mengembangkan atau mengurangi ruang lingkup tugas tersebut, atau mengubah cara mereka untuk melakukan tugas tersebut seperti mengajukan metode baru dalam penyelesaian tugas yang dijalankannya, 2) *job crafting* bisa mengubah hubungan pekerjaan di tempat kerja mereka dengan mengubah sifat atau tingkat interaksi mereka dengan orang lain seperti memperbanyak relasi sosial atau mengajar karyawan baru, 3) *job crafting* bisa secara kognitif mengubah pekerjaan mereka dengan cara melihat tugas-tugas itu sendiri seperti tidak hanya menjelaskan saja tapi disertai dengan contohnya sehingga dapat dipahami dengan baik. Lebih lanjut bahwa *job crafting* mempengaruhi suatu pemilihan prioritas tugas mana yang diselesaikan, bagaimana karyawan dapat menyelesaikannya dan dinamika interpersonal karyawan di tempat kerja sehingga mampu mempengaruhi keberhasilan individu dan kinerja organisasi.

Beberapa manfaat yang didapatkan ketika karyawan mendapatkan *job crafting* yaitu karyawan termotivasi untuk merancang pekerjaannya dengan berbagai perspektif, dapat mengidentifikasi peluang yang tersedia dan memberlakukan satu atau lebih cara untuk menyusun pekerjaan mereka, serta teknik yang dilakukan dan didapatkan berpengaruh pada hasil pekerjaan yang baik (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008). Singh & Singh (2018) menjelaskan bahwa *job crafting* dapat di jadikan sebagai strategi *coping* untuk karyawan bertindak proaktif dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu dapat juga mengurangi stres yang berkembang selama karyawan menghadapi tuntutan pekerjaannya serta mampu menghasilkan sumber daya individu yang lebih baik atau terciptanya kesiapan psikologis individu di tempat kerja. *Job crafting* dapat menjadi strategi *coping* yang efektif untuk karyawan yang mengalami bosan dan *burnout* karena dapat meningkatkan tantangan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan sehingga dapat membuat pekerjaan menjadi lebih menarik, bermakna dan memuaskan, semakin banyak karyawan meningkatkan tantangan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan semakin sedikit karyawan yang bekerja kontraproduktif (Hooff & Hooft, 2014). *Job crafting* menyediakan cara bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan keterlibatan mereka sendiri di tempat kerja (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa *job crafting* memberi dampak positif dalam penurunan *burnout*, dimana di dalamnya terjadi keinginan karyawan untuk berubah dalam mencari sumber daya dan menghadapi tantangan untuk menghadapi perubahan pekerjaan sehari-hari di tempat kerja sehingga *job crafting*

dapat dijadikan sebagai strategi karyawan untuk menghadapi tuntutan organisasi dan memberi karyawan strategi untuk menyesuaikan diri dalam mencari sumber daya dan mencari tantangan selama bekerja (Petrrou, Demerouti & Schaufeli, 2015). Karyawan dapat memulai kegiatan *job crafting* untuk memenuhi kebutuhan mereka di tempat kerja dan untuk membentuk pekerjaan yang lebih memotivasi karyawan dan membuat pekerjaan menjadi bermakna bagi dirinya sendiri sehingga kinerja individu organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi, *job crafting* memberi karyawan memiliki kemampuan dan otonomi untuk melakukan perubahan dalam mengerjakan pekerjaannya, peluang-peluang dan sumber daya dalam organisasi dapat di manfaatkan dengan baik (Harju, 2017). Melalui *job crafting* karyawan dapat mengubah tugas dan batas-batas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat terlibat aktif di setiap pekerjaannya (Chen, Yen & Tsai, 2014)

Berdasarkan penelitian, terdapat berbagai strategi atau cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi *burnout* antara lain layanan konseling kelompok dengan teknik *brain gym* (Areza, 2019), *problem solving techniques* (Rustiawan, 2019) , pelatihan bekerja dengan hati (Margani, 2011) dan *job crafting* memberi dampak positif untuk menurunkan *burnout* (Tuerlings, 2017). Layanan konseling dengan teknik *brain gym* adalah layanan untuk mengembangkan kemampuan bersosialisasi dan mendorong pengembangan perasaan, pikiran, persepsi, wawasan dan sikap untuk menunjang tingkah laku yang lebih efektif, hal ini sebagai salah satu menurunkan *burnout*, teknik *brain gym* adalah sekumpulan gerakan sederhana yang menyenangkan melalui gerak tubuh yang dinamis yang di

tunjukkan untuk menyeimbangkan dan mengoptimalkan fungsi otak sehingga dapat memudahkan kegiatan belajar dan penyesuaian dengan tuntutan sehari-hari (Areza, 2019). *Problem solving techniques* berdampak positif untuk menurunkan *burnout*, dengan intervensi tersebut mampu mengurangi rasa kejenuhan pada siswa sehingga mampu membuat antusias terhadap pekerjaannya, *problem solving techniques* adalah suatu proses yang kreatif dimana individu menilai perubahan yang ada pada dirinya dan lingkungannya dan membuat pilihan-pilihan baru, keputusan baru atau penyesuaian yang selaras dengan tujuan dan nilai-nilai hidupnya (Rustiawan, 2019). Strategi lain yang dapat menurunkan *burnout* adalah pelatihan bekerja dengan hati, di dalam strategi ini dapat mengubah afektif, kognitif maupun psikomotorik seseorang, penurunan *burnout* tersebut dikarenakan mampu menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan yang memunculkan emosi seseorang, adanya teknik relaksasi di dalam pelatihan bekerja dengan hati membantu individu untuk mengurangi ketegangan otot dan keluhan fisik sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Penelitian lain yang menjelaskan bahwa untuk menurunkan kelelahan akibat penyakit fisik dan mengatasi atau menyesuaikan tuntutan pekerjaan dan karakteristik pekerjaan dapat melalui *job crafting*, dimana proses *job crafting* memberikan kebebasan individu untuk mendefinisikan, mengubah atau memodifikasi tuntutan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik, kognitif dan kemampuan dirinya sehingga mampu menciptakan suasana di dalam pekerjaan menjadi menyenangkan (Tuerling, 2017). Lebih lanjut Azeem (2010) bahwa *job crafting* juga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penurunan *burnout*

(Dalam Singh & Singh, 2018). Tim, Barkers & Derks (2015) menjelaskan bahwa *job crafting* menjadi salah satu cara untuk mengurangi *burnout*, karena *job crafting* membantu karyawan untuk aktif dan proaktif dalam mengerjakan suatu pekerjaannya sehingga mampu menyesuaikan antara kemampuan dirinya dengan tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang ada. Perilaku proaktif itu di tandai dengan kemampuan karyawan untuk merancang ulang pekerjaannya menjadi menyenangkan sehingga dapat mengurangi *burnout*, stres dan mampu meningkatkan ketersediaan kompetensi individu dalam meningkatkan kinerjanya (Singh & Singh, 2018). Berdasarkan saran, berharap peneliti selanjutnya dapat mendesain metode intervensi *job crafting* untuk menurunkan *burnout* sehingga dapat diaplikasikan langsung kepada karyawan.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah pelatihan *job crafting* efektif untuk menurunkan *burnout* pada karyawan?” sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan pelatihan dengan judul : Pelatihan *Job Crafting* untuk Menurunkan *Burnout* pada Karyawan”

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji efektivitas pemberian pelatihan *job crafting* untuk menurunkan *burnout* pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang baru dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama berkaitan dengan strategi atau cara untuk menurunkan *burnout* pada mahasiswa melalui pelatihan *job crafting*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini akan memberikan manfaat kepada karyawan dan manajemen perusahaan. Bagi karyawan, penelitian ini akan memberikan pengetahuan dan strategis untuk menurunkan *burnout*, sedangkan bagi manajemen perusahaan, penelitian ini dapat memberikan alternatif strategi atau metode untuk menurunkan *burnout* pada karyawan.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang *burnout* sudah dilaksanakan oleh penelitian terdahulu, seperti penelitian eksperimen yang telah dilakukan oleh Margani (2011) yang melibatkan subjek berjumlah 20 karyawan, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode eksperimen dengan desain eksperimen *non randomized pretest-posttest control group design* dengan pembagian subjek masing-masing berjumlah 10 karyawan, hasil analisis daya yang diperoleh dalam penelitian tersebut adalah $p = 0.008$ ($<0,05$) dimana terdapat perbedaan yang signifikan tingkat *burnout* pada karyawan antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan dengan hati dimana tingkat *burnout* karyawan menurun sedangkan pada

kelompok yang kontrol tingkat *burnout* karyawan menjadi meningkat terutama berkaitan dengan dimensi kelelahan emosional.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ristiawan (2019) tentang penurunan *burnout* melalui pelatihan *problem solving techniques*, penelitian ini menggunakan desain eksperimen *nonequivalent control group design* dengan menggunakan teknik purposive sampling, dari 117 siswa terdapat 10 siswa yang mengalami *burnout* tinggi, hasilnya menunjukkan bahwa *problem solving techniques* efektif menurunkan *burnout* pada siswa dengan perubahan sebanyak 60% yang turun menjadi *burnout* kategori sedang dan 40 % yang turun menjadi *burnout* kategori rendah.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Areza (2019) menunjukkan hasil bahwa layanan konseling kelompok dengan teknik *brain gym* efektif untuk menurunkan *burnout* ($p = 0.03 < 0.05$), penelitian tersebut menggunakan desain *eksperimental control group desain (pretest-posttest)*, responden dalam penelitian tersebut adalah sebanyak 20 peserta didik, layanan konseling kelompok dengan teknik *brain gym* dilakukan sebanyak 3 kali dan di observasi sebanyak 2 kali yang kemudian dijadikan sebagai data *pretest* dan *posttest*.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Petrou, Demerouti & Schaufeli (2015) menjelaskan bahwa *job crafting* adalah suatu proses pencarian sumber daya, mencari tantangan dan mengurangi tuntutan pekerjaan dalam perubahan yang terjadi di organisasi, dalam artian *job crafting* berperan baik di tingkat organisasi (dampak yang dirasakan dari perubahan yang

di terapkan oleh kehidupan kerja karyawan) dan tingkat individu (kesediaan karyawan dalam mengikuti perubahan organisasi), penelitian ini di lakukan secara *longitudinal* pada 580 petugas polisi yang mengalami suatu perubahan organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* memberi dampak positif dalam penurunan *burnout*, dimana di dalamnya terjadi keinginan karyawan untuk berubah dalam mencari sumber daya dan menghadapi tantangan untuk menghadapi perubahan pekerjaan sehari-hari di tempat kerja sehingga *job crafting* dapat dijadikan sebagai strategi karyawan untuk menghadapi tuntutan organisasi dan memberi karyawan strategi untuk menyesuaikan diri dalam mencari sumber daya dan mencari tantangan selama bekerja.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Tuerling (2017) pada 7 kelompok dari organisasi yang berbeda dengan total keseluruhan responden 254 dengan pengukuran secara berjenjang berdasarkan pada jam kerja dalam seminggu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif di Belanda, hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* memberi efek positif terhadap penurunan *burnout*, yang mana karyawan diberikan kebebasan untuk memodifikasi dan mendesain ulang pekerjaannya sehingga sesuai dengan kebutuhan mereka, karakteristik pekerjaan dan jenis perubahan adalah bentuk tantangan yang di hadapi, namun melalui *job crafting*, karyawan diuntungkan dalam menyeimbangkan antara kemampuan dirinya dengan tuntutan pekerjaan. hal ini juga di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Traveglianti, Babic & Hansez (2016) yang menyatakan bahwa *job crafting* di jadikan sebagai perilaku proaktif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kesesuaian antara

individu dengan jabatannya atau dengan organisasi dimana mereka bekerja, penelitian tersebut di desain dengan penelitian kuantitatif korelasional dengan jumlah responden sebanyak 1500 orang sehingga perlu dilakukan pengujian kausalitas antara *job crafting* dengan *burnout*.